

Dus u denkt dat u een goede leider bent?

Anderen beïnvloeden begint met empathisch vermogen

11 december 2009 - In de literatuur heerst geen consensus over de eigenschappen die een succesvol leider zou moeten hebben. Ondervraag de leiders zelf en ook dan krijgt u een breed scala aan vaardigheden die essentieel zouden zijn.

Emotionele stabiliteit, flexibiliteit, bevologenheid, conceptueel denken, inspirerend, motiverend, empathisch, internationaal denken, integriteit, sociaal vaardig, veranderingsgericht, zakelijk, ondernemend, meewerkend, risico nemend, navigerend, onderhandelingsbekwaam, delegerend en het kunnen aantrekken en ontwikkelen van toptalent zijn nog maar een deel van de vaardigheden die genoemd worden. Wat het meest belangrijk gevonden wordt varieert bovendien tussen bedrijven, sectoren en landen. Toch is er één vereiste waaraan alle leiders zouden moeten voldoen, ongeacht de branche of organisatie waarin ze werkzaam zijn: ze moeten iedere belanghebbende kunnen beïnvloeden. Dat stelt psychologe Cindy Wahler op [Management Issues](#).

Winnen versus waarde creëren

Nog een kenmerk dat alle leiders gemeen hebben is de drive om te winnen en de beste te zijn. Echte leiders zijn dus meestal niet de liefste jongetjes en meisjes van de klas. Mede hierdoor is anderen beïnvloeden niet altijd iets waartoe leiders van nature geneigd zijn. Gedurende hun hele carrière worden ze beloond als ze doelstellingen halen, een essentiële bijdrage leveren, als eerste finishen; allemaal zaken die om hun eigen prestaties draaien. De echte vraag die leiders zich zouden moeten stellen is echter niet 'wat moet ik doen om te scoren?', maar 'hoe ben ik van grotere waarde voor mijn organisatie?'

Empathie

De kunst van het beïnvloeden begint met het creëren van empathie. U moet in staat zijn een anders perspectief te zien en te begrijpen. Vervolgens is het aan u om uw doelstelling om te zetten in de doelstelling van alle betrokkenen zodat iedereen zich verantwoordelijk voelt voor zijn/haar deel van de oplossing. Effectief beïnvloeden houdt ook in dat u begrijpt waarom anderen zich verzetten tegen verandering. Dit kan zijn omdat er te weinig informatie is, men bang is om risico's te nemen, bang dat het eigen territorium aangetast wordt of omdat er botsende belangen in het spel zijn. Aan u om erachter te komen wat de achtergrond is en de weerstand te overwinnen. Dit kan door middel van heldere discussies en door het gezamenlijk belang voorop te zetten. Kom erachter wat de ander echt belangrijk vindt en speel daar op in. Neem alle gezichtspunten mee in uw overwegingen en kom samen tot een compromis waar iedereen blij mee is.

Geduld

Dit proces kost uiteraard tijd. Heb geduld en leg alle stappen in het proces vast. Onderling vertrouwen is essentieel en moet ten grondslag liggen aan alle onderlinge communicatie. Leg uit hoe uw ideeën samenvallen met de behoeftes van uw collega's en hoe ze de gezamenlijke doelen helpen bereiken. Hier spelen ook aanpassingsvermogen en flexibiliteit een rol. U moet bovendien bereid zijn uw ego even los te laten om de optimale balans tussen het klaren van de klus en het in stand houden van een goede werkrelatie. Als u uw oplossing presenteert als de enige juiste, kunt u het wel vergeten. Stel slimme vragen. Leg niet op, maar stimuleer anderen hun mening en zorgen te delen. Kom samen tot een oplossing.

Netwerken

Netwerken is in dit kader geen bijzaak, maar hoofdzaak. U moet anderen in beweging krijgen voor een gezamenlijk doel. Zorg dat u in de gehele organisatie mensen achter u heeft staan die bereid zijn hun eigen verantwoordelijkheid te nemen en zich in te zetten voor de gezamenlijke doelstellingen. Niets werkt zo goed om een idee erdoor te krijgen als de steun van gerespecteerde en gewaardeerde collega's. Zij op hun beurt krijgen ook weer anderen mee die de ideeën steunen en er samen voor willen gaan.